



Employment Equity

Facts and Fiction

CAI

MI

- 7428



Employment Equity

Canada



LM-221-11-92



Produced by Public Affairs and the Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada

If you require additional copies or an alternate format of this publication
please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Quebec
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313

Printed in Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. MP43-285/1993

ISBN 0-662-59477-0



Employment Equity


Facts and Fiction

“It is not that individuals in the designated groups* are inherently unable to achieve equality on their own, it is that the obstacles in their way are so formidable and self-perpetuating that they can not be overcome without intervention. It is both intolerable and insensitive if we simply wait and hope that the barriers will disappear with time. Equality in employment will not happen unless we make it happen.”

Royal Commission on Equality in Employment

***Designated Groups under the Employment Equity Act**

- Aboriginal Persons
- Persons with Disabilities
- Visible Minorities
- Women



Fiction: Employment Equity means treating everyone the same.



Fact: Employment Equity means fairness in the workplace.

Sometimes employment equity means treating people the same despite their differences. Sometimes it means treating them as equals by accommodating their differences.


What happens when a co-worker has to see a doctor during a shift? We exchange shifts. Because of differences in height, office chairs can be adjusted. These occurrences are now so commonplace that we no longer think of them as 'accommodations'. It's just a question of fairness.

There are many ways to accommodate employees. Flexible hours of work (flex-time) is already in wide use in many businesses. Flex-time helps employees to better balance work and family responsibilities such as planning child and elder care. This arrangement can also help employees who are commuting or participating in part-time education.

How can we accommodate various religious observances? Again, flex-time could be the answer. An employee could work slightly longer days if an extra day per month is needed for religious purposes.

Employers are also using long-term solutions, such as the provision of technical equipment to assist people with physical difficulties on the job. Braille typewriters, visual or hearing communication aids are appearing in many workplaces.

Wheelchair access through ramps, automated doors and other structural changes are standard features in many new office buildings.



Bell Canada, for example, is making sure that all of their new buildings are barrier-free for customers and employees. In many cases, only minor adjustments are needed. Wheelchair users can use a desk if it is raised a few inches. Sometimes accommodation is as simple as keeping the halls clear of obstacles.



Fiction: Employment Equity programs result in 'reverse discrimination'.




Fact: Employment Equity programs make sure the workplace reflects society.

Intentionally or not, certain people are denied access to jobs, promotions or training by policies and practices in the workplace. Employment Equity programs ensure that the skills of all employees are fully utilized by opening up opportunities equally to everyone. And those programs link employers to a bigger pool of qualified applicants.

Some people argue that we should leave workplace equality up to market forces, the way we always have. But at their current rate of progress, women, for example, won't achieve equality in the workplace for another 80 years!

So what can be done to hasten the process? Special measures through an employment equity program can really work to create an 'even playing field'. These measures are temporary. In fact, they are really catch-up devices to assist those who have been excluded from employment opportunities. By implementing temporary special measures, many employers are helping to bring about a workplace that reflects the demographics of the area.




For example, B.C. Telephone Company joined with the Native Education Centre and the Vancouver Vocational Institute and Access Ability to offer work experience programs for people with disabilities and aboriginal persons.


Canadian National Railways introduced a bridging program to increase the representation of women employees in middle and senior management. The program includes two years of work experience. Graduates are now in challenging management positions.

Language or literacy training offered in the workplace may help some workers to qualify for a better paying job.

Some people feel that as a result of an employment equity program, they now are facing discrimination. Discrimination based on any of the prohibited grounds is illegal under human rights legislation across the country. Anyone who suffers from discrimination can seek protection under the appropriate legislation.




Fiction: Employment Equity threatens the seniority principle.



Fact: Employment Equity and seniority share a common goal — to make sure that employment opportunities are fair, without favouritism or discrimination.

Seniority is normally a fair way to give workers job security, training opportunities and promotions. Employment Equity programs do not challenge the principles of seniority. But because of past employment policies, sometimes designated group members are not able to build up seniority. They may be absent from the work-




force altogether, under-represented in better paying jobs or disproportionately represented in the casual and part-time workforce.


How could seniority rights be broadened or amended to promote employment equity and benefit *all* members of the union?

What about company-wide seniority? This method can help to equalize opportunities for all workers. Employees can apply for many more opportunities in the same company. For example, Aboriginal workers may have many years seniority in a particular plant, but they are working in low-paying jobs. Often the lowest paying jobs are in a different local or different union than higher paying jobs. By transferring accumulated seniority from one local or union in the same workplace, employees could be eligible to train for better positions, such as technicians.

In many workplaces, women do not have the same access to seniority accumulation because seniority is not accrued during maternity leave. One solution is to allow accumulation of seniority during maternity leave.




Fiction: Employment Equity sets quotas.



Fact: Employers set their own goals and timetables.

Employment Equity is not about quotas . . . it is about goals. Under Federal Employment Equity legislation, employers set their own goals and realistic timetables for achieving them. Instead of quotas, employers set targets for measuring progress in hiring workers from the four designated groups.




We set targets all the time. In a manufacturing plant, for example, a supervisor will set a production target. Plans are then developed to achieve the goal and progress is monitored by routine counts.

An Employment Equity plan uses the same process. It describes where you are today, where you want to be at a certain time and how you intend to get there. Like a production target, it responds to your organization's circumstances.

The process of setting goals does not mean people will lose their jobs to make room for designated group members. Goals are based on predicted new employment opportunities.



Fiction: Employment Equity promotes tokenism.




Fact: Tokenism sabotages Employment Equity.

Employment Equity encourages the hiring, promotion and training of qualified individuals. That includes all qualified individuals.


Tokenism in the workplace means putting someone in a job solely because they are a member of a designated group. You don't bother looking for people with the qualifications or experience to do the job.

No one supports token hiring. The widely-held view of designated group organizations is that job applicants should be hired only if there is a basis for believing that they will perform successfully on the job. And in the business world, tokenism does not make good sense.





Fiction: Employment Equity means lowering job standards.




Fact: Employment Equity examines job standards to ensure that job criteria are realistic and job related.

Employment Equity planning frees the workplace from out-dated and limiting rules and traditions that screen out valuable and qualified talent. A sound employment equity program guarantees that people are not denied better jobs for reasons unrelated to their skills or abilities.

Does the applicant really need a high school diploma or university degree to do the job? Is it necessary for the employee to be 5'10"? Does that job really require Canadian experience? Will word of mouth recruitment alone attract enough qualified applicants? Is it necessary for the applicant to have a driver's license?

By examining job standards from an equity or fairness perspective, applicants can be assessed on actual requirements. And job standards in your workplace may be raised as a result of an employment equity program.





Fiction: Employment Equity is illegal.



Fact: Employment Equity is most definitely legal.


Federal legislation entitled *The Employment Equity Act* was passed in 1986.

“The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of the goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race, or colour, in a visible minority in Canada by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.”

As well, employment equity provisions are entrenched in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Section 15 allows for:

“... any law, program, or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability”.

Federal and most provincial human rights legislation also allows for special programs aimed at improving employment conditions for disadvantaged groups.



Employment Equity Offices

PROVINCE	ADDRESS	TEL. NO.
Newfoundland	167 Kenmount Road P.O. Box 12051 St. John's, NFLD. A1B 3Z4	(709) 772-5682
Prince Edward Island	85 Fitzroy Street P.O. Box 8000 Charlottetown, P.E.I. C1Z 8K1	(902) 566-7714
Nova Scotia	Metropolitan Place 99 Wyse Road P.O. Box 1350 Dartmouth, N.S. R2Y 4B9	(902) 426-7895
New Brunswick	615 Prospect St. W. P.O. Box 2600 Fredericton, N.B. E3B 5V6	(506) 452-3779
Quebec	1441 St. Urbain St. 3rd Floor Montreal, Quebec H2X 2M6	(514) 283-7161
Ontario	55 St. Clair Ave. E. Suite 705 Toronto, Ontario M4I 1M2	(416) 973-3775
Manitoba	259 Portage Ave. Room 500 Winnipeg, Manitoba R3B 3L4	(204) 983-4547

Employment Equity Offices

PROVINCE	ADDRESS	TEL. NO.
Saskatchewan	2101 Scarth St. 7th Floor Regina, Saskatchewan S4P 2H9	(306) 780-5258
Alberta	9700 Jasper Avenue Suite 1440 Canada Place Edmonton, Alberta T5J 4C1	(403) 495-5654
Northwest Territories	Bag 1170 5102 - 50th Avenue Yellowknife, N.W.T. X1A 2R3	(403) 920-8480
British Columbia	1055 West Georgia St. P.O. Box 11145 11th Floor Vancouver, B.C. V6E 2P8	(604) 666-6569
National Headquarters	140 Promenade du Portage Phase IV, 5th Floor Ottawa/Hull K1A 0J9	(819) 953-7416





NOTES :



NOTES :

NOTES :

Bureaux régionaux

PROVINCE	ADRESSE	N° TÉL.
Saskatchewan	2101, rue Scarth 7 ^e étage Regina (Saskatchewan) S4P 2H9	(306) 780-5258
Alberta	9700, avenue Jasper Bureau 1440 Place Canada Edmonton (Alberta) T5J 4C1	(403) 495-5654
Territoires du Nord-Ouest	Sac postal 1170 5102, 50 ^e Avenue Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3	(403) 920-8480
Colombie- Britannique	1055 ouest, rue Georgia C.P. 11145, 11 ^e étage Vancouver (C.-B.) V6E 2P8	(604) 666-6569
Administration centrale	140, prom. du Portage Phase IV, 5 ^e étage Ottawa/Hull K1A 0J9	(819) 953-7416

Bureaux régionaux

PROVINCE	ADRESSE	N° TÉL.
Terre-Neuve	167, chemin Kenmount C.P. 12051 St. John's (T.-N.) A1B 3Z4	(709) 772-5682
Île-du-Prince-Édouard	85, rue Fitzroy C.P. 8000 Charlottetown (I.-P.-É.) C1A 8K1	(902) 566-7714
Nouvelle-Écosse	Place Metropolitan 99, chemin Wyse C.P. 1350 Dartmouth (N.-É.) B2Y 4B9	(902) 426-7895
Nouveau-Brunswick	615 ouest, rue Prospect C.P. 2600 Fredericton (N.-B.) E3B 5V6	(506) 452-3779
Québec	1441, rue St-Urbain 3 ^e étage Montréal (Québec) H2X 2M6	(514) 283-7161
Ontario	55 est, avenue St. Clair Bureau 705 Toronto (Ontario) M4I 1M2	(416) 973-3775
Manitoba	259, avenue Portage Bureau 500 Winnipeg (Manitoba) R3B 3L4	(204) 983-4547

Cliché : L'équité en matière d'emploi est illégale.

Réalité : L'équité en matière d'emploi est assurément légale.

La loi fédérale intitulée *la Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée en 1986. On y lit notamment ceci :

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

La Charte canadienne des droits et libertés contient également des dispositions prévoyant l'équité en matière d'emploi. L'article 15 dit entre autres :

« . . . La loi n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

La loi fédérale et la plupart des lois provinciales sur les droits de la personne prévoient également la mise sur pied de programmes spéciaux visant à améliorer les conditions d'emploi des membres des groupes défavorisés.

Cliché : L'équité en matière d'emploi
 veut dire diminuer l'exigence des normes
 d'emploi.

Réalité : L'équité en matière d'emploi
 examine les normes d'emploi pour
 s'assurer que les critères d'emploi sont
 réalistes et liés à l'emploi.

En plantifiant l'équité en matière d'emploi, on libère le milieu de travail de règles et de traditions pétrimées et limitatives qui éliminent l'accèsion des personnes valables et compétentes. Un programme adapté d'équité en matière d'emploi garantit aux candidats et candidates qu'on ne leur refuse pas de meilleurs emplois pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leurs aptitudes et leurs compétences.

Faut-il réellement un diplôme d'études secondaires ou universitaires pour occuper le poste?

Faut-il mesurer 175 cm? Faut-il avoir acquis de l'expérience en sol canadien? Le bouche à oreille seul permettra-t-il de recruter assez de candidatures valables? Le permis de conduire est-il nécessaire?

En examinant les normes d'emploi dans une perspective d'équité ou de justice, on peut évaluer les candidats et candidates selon les vraies exigences et ainsi élever les normes d'emploi en milieu de travail grâce à un programme d'équité en matière d'emploi.

L'établissement d'objectifs ne veut pas dire que des membres du personnel vont perdre leur emploi pour laisser la place aux membres des groupes désignés. Les objectifs sont fixés à partir des nouvelles possibilités d'emploi.

Cliché : L'équité en matière d'emploi encourage les gestes purement symboliques.

Réalité : Les gestes purement symboliques nuisent à l'équité en matière d'emploi.

L'équité en matière d'emploi encourage le recrutement, l'avancement et la formation des personnes compétentes, de toutes les personnes compétentes sans exception.

Poser un geste purement symbolique en milieu de travail veut dire isoler une personne dans un poste quelconque parce qu'elle est membre d'un groupe désigné et ne pas se précipiter de chercher une personne compétente ou d'expérience pour occuper le poste.

Personne n'appuie le recrutement fait de cette façon. Selon la grande majorité des organismes représentant les membres des groupes désignés, on ne devrait embaucher que si l'on croit que la personne peut bien remplir les fonctions du poste. Et dans le monde des affaires, les gestes purement symboliques sont illogiques.

ces employés et employées pourraient recevoir une formation pour occuper des postes plus élevés comme celui de technicien.

Dans de nombreuses entreprises, les femmes ne peuvent acquérir autant d'ancienneté que les autres employés, car elles cessent d'en accumuler au cours de leur congé de maternité. La solution serait de permettre l'accumulation de l'ancien-neté au cours du congé de maternité.

Cliché : L'équité en matière d'emploi établit des quotas.

Réalité : Les employeurs établissent leurs propres objectifs et échéanciers.

L'équité en matière d'emploi ne comporte pas de quotas, mais des objectifs. Dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs établissent leurs propres objectifs et des échéanciers réalistes pour les atteindre. Au lieu de quotas, les employeurs fixent des cibles à atteindre permettant de mesurer les progrès accomplis dans le recrutement de travailleurs et travailleuses des quatre groupes désignés.

Nous avons l'habitude de nous fixer des objectifs. Dans une usine manufacturière, par exemple, un superviseur ou une superviseuse fixera un objectif de production. On met au point des plans pour atteindre l'objectif et on note les progrès accomplis par des relevés constants.

Un plan d'équité en matière d'emploi suit le même processus. Grâce à lui, on sait où on en est aujourd'hui, où on veut se rendre dans un certain laps de temps et comment on souhaite le faire. Comme un objectif de production, il tient compte des conditions propres à l'entreprise.

Cliché : L'équité en matière d'emploi menace le principe de l'ancienneté.

Réalité : L'équité en matière d'emploi et le principe de l'ancienneté poursuivent un objectif commun qui est de s'assurer que les possibilités d'emploi sont justes et offertes sans favoritisme ou discrimination.

D'habitude, le principe de l'ancienneté permet, en toute justice, d'accorder aux travailleurs et travailleuses la sécurité d'emploi, des possibilités de formation et des promotions. Les programmes d'équité en matière d'emploi ne mettent pas en cause le principe de l'ancienneté, mais, à cause de politiques d'emploi passées, les membres des groupes désignés sont incapables d'acquiescer de l'ancienneté, soit en raison de leur absence de l'effectif, de leur forte sous-représentation dans les postes les mieux rémunérés, ou de leur surreprésentation dans les emplois occasionnels et à temps partiel.

Comment les droits d'ancienneté pourraient-ils être étendus ou modifiés pour promouvoir l'équité en matière d'emploi et en faire profiter *tous* les membres du syndicat?

Que penser du principe de l'ancienneté qui s'applique à tous les employés et employées d'avoir les mêmes possibilités. Ils pourraient solliciter beaucoup plus de postes à combler au sein de la même entreprise. Par exemple, des travailleurs et travailleuses autochtones peuvent posséder de nombreuses années d'ancienneté dans une usine en particulier, mais occuper des emplois faiblement rémunérés. Les emplois les moins bien rémunérés sont souvent regroupés dans un syndicat qui ne représente pas les emplois les mieux rémunérés. En transférant l'ancienneté acquise d'un syndicat à un autre au sein de la même entreprise,

Selon certains, il faudrait laisser l'égalité en milieu de travail se réaliser par le jeu des forces du marché comme nous l'avons toujours fait, mais, si l'on se fie au rythme actuel des progrès, les femmes ne connaîtraient l'équité en milieu de travail que dans 80 ans!

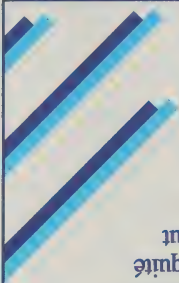
Alors, que faire pour accélérer le processus? Prendre des mesures spéciales dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi peut réellement permettre d'instaurer un « milieu de travail égal pour tous et toutes ». De telles mesures sont temporaires. En réalité, il s'agit de mesures de rattrapage pour aider les personnes qui se sont vues privées de possibilités d'emploi. En mettant en oeuvre des mesures spéciales temporaires, de nombreux employeurs favorisent ainsi la mise sur pied d'un effectif qui reflète mieux la répartition démographique de la région.

Par exemple, la B.C. Telephone (compagnie de téléphone de la Colombie-Britannique) a offert des programmes d'initiation à la vie professionnelle à des personnes handicapées et à des autochtones, en collaboration avec le Native Education Centre, le Vancouver Vocational Institute et Access Ability.

Grâce à un programme de préparation à l'emploi qu'offrent les Chemins de fer nationaux du Canada, les femmes sont mieux représentées dans les postes de cadres intermédiaire et supérieur. Le programme comporte une expérience professionnelle de deux ans. Les diplômées occupent maintenant des postes de cadre.

Les cours d'alphabétisation et de langue offerts en milieu de travail peuvent aider certains travailleurs et travailleuses à solliciter des postes mieux rémunérés.

Certains personnes prétendent qu'elles sont maintenant victimes de discrimination à cause des programmes d'équité en matière d'emploi. La discrimination fondée sur tout motif de distinction illicite est illégale partout au pays en vertu des dispositions législatives sur les droits de la personne. Toute personne qui est victime de discrimination peut faire valoir les droits qui lui sont garantis en vertu de diverses lois.



aux personnes handicapées sur les lieux de travail; on y retrouve d'ailleurs de plus en plus de machines à écrire en braille et d'appareils de communication visuels et auditifs. Plusieurs nouveaux bâtiments sont maintenant dotés d'installations standard comme des rampes d'accès, des portes à ouverture automatique et d'autres modifications du milieu physique. Par exemple, Bell Canada s'assure que tous ses nouveaux bâtiments ne comportent aucun obstacle pour le personnel ou la clientèle. Très souvent, il ne faut apporter que des modifications mineures; il peut s'agir, entre autres, de relever un bureau de quelques centimètres pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse s'en servir ou encore de simplement libérer les lieux de tout obstacle.

Cliché : Les programmes d'équité en matière d'emploi entraînent de la « discrimination à rebours ».

Réalité : Les programmes d'équité en matière d'emploi veillent à ce que la composition de l'effectif soit le reflet de la société.

Que ce soit intentionnel ou pas, certaines personnes se voient refuser l'accès à des emplois, à des promotions ou à la formation à cause de politiques internes et de pratiques existant dans le milieu de travail. Grâce aux programmes d'équité en matière d'emploi, les compétences de tous les membres du personnel sont pleinement utilisées grâce à l'égalité des chances et les employeurs peuvent puiser dans une banque de candidats plus importante.

Cliché : L'équité en matière d'emploi signifie traiter toutes les personnes de la même façon.

Réalité : L'équité en matière d'emploi signifie l'instauration de mesures équitables en milieu de travail.

Parfois, l'équité en matière d'emploi signifie traiter les personnes de la même façon malgré leurs différences et, en d'autres occasions, les traiter sur un pied d'égalité en procédant à des aménagements adaptés aux différences.

Que se passe-t-il quand un ou une collègue de travail doit se rendre chez le médecin pendant son quart de travail? On procède alors à un échange de postes de travail. On peut également ajuster des chaises de bureau pour les adapter à des bureaux de hauteur différente. Ces faits journaliers sont si courants que nous ne les concevons même plus comme des « aménagements ». Ce n'est qu'une question de justice.

Il existe nombre de façons de satisfaire aux besoins des employés et des employées. De nombreuses entreprises appliquent déjà des horaires souples qui permettent au personnel de mieux répartir ses heures consacrées au travail et aux responsabilités familiales comme le soin des enfants et des personnes âgées, ou encore de faire du covoiturage ou de poursuivre des études à temps partiel.

Quels aménagements pourraient être requis pour la pratique religieuse? Grâce aux horaires souples, un employé ou une employée pourrait prolonger ses heures de travail pour prendre un congé mensuel à cette fin.

Les employeurs ont également recours à des solutions à long terme comme la fourniture d'équipement technique pour venir en aide

Équité en matière d'emploi Clichés et réalité. . .

« Ce n'est pas que les membres des groupes désignés* ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention. Attendre et espérer que les obstacles disparaissent avec le temps serait faire preuve d'impassibilité et d'une inconscience impardonnable. L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir. »

*Rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière
d'emploi.*

*** Groupes désignés selon la Loi sur l'équité en
matière d'emploi**

- Les autochtones
- Les personnes handicapées
- Les membres des minorités visibles
- Les femmes



ISBN 0-662-59477-0

N° de cat. MP43-285/1993

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1993

Imprimé au Canada



Tél. : (819) 994-6313

K1A 0J9

Hull (Québec)

140, promenade du Portage

Emploi et Immigration Canada

Centre de renseignements

veuillez communiquer avec le :

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication

sous cette forme ou sur tout autre support de remplacement,

Emploi et Immigration Canada

la Direction générale de l'emploi en matière d'emploi

Préparé par les Affaires publiques et





Équité en matière d'emploi

Clichés et réalité. . .



Équité en matière d'emploi



LM-221-11-92

Canada